



4A_311/2017

Urteil vom 15. Dezember 2017

I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,
Bundesrichterin Hohl, Niquille,
Gerichtsschreiber Lüthi.

Verfahrensbeteiligte

A. _____,
vertreten durch Rechtsanwalt Manfred Messmer,
Beschwerdeführer,

gegen

B. _____ AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Stephan Kübler,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Arbeitsvertrag,

Beschwerde gegen den Beschluss und das Urteil
des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 28. April 2017 (LA160031-O/U).

Sachverhalt:

A.

A. _____ (Kläger, Beschwerdeführer) war ab Oktober 2000 als Arbeitnehmer für die B. _____ AG (Beklagte, Beschwerdegegnerin) tätig, die u.a. von seinem Onkel und seinem Bruder als Familienunternehmen gegründet worden ist. Im Mai 2003 schlossen die Parteien eine "Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag" ab, mit welcher dem Kläger eine Gewinnbeteiligung eingeräumt wurde. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis auf Ende Mai 2013, nachdem der Kläger mit einer im Februar unter Kündigungsandrohung rückwirkend auf Anfang 2013 angekündigten Veränderung seiner Lohnkonditionen nicht einverstanden war. Der Kläger forcht diese Kündigung als missbräuchlich an und machte nebst einer Pönalzahlung diverse Lohn- und Gewinnbeteiligungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sowie Verwaltungsratsentschädigungen geltend.

B.

Mit Klage vom 11. November 2013 beim Bezirksgericht Pfäffikon, Arbeitsgericht, machte der Kläger mehrere Rechtsbegehren gegen die Beklagte geltend. Das Arbeitsgericht trat mit Urteil vom 17. August 2016 auf ein Rechtsbegehren nicht ein, nahm vom teilweisen Rückzug eines anderen Vormerk, hiess mehrere vollumfänglich oder zumindest teilweise gut, während es eines ganz und zwei weitere teilweise abwies. Dabei erachtete es insbesondere den finanziell weitaus bedeutendsten Anspruch, eine Gewinnbeteiligung von insgesamt Fr. 199'684.--, als bestehend. Gegen dieses Urteil erhob die Beklagte beim Obergericht des Kantons Zürich Berufung, der Kläger daraufhin Anschlussberufung. Das Obergericht stellte in seinem Beschluss vom 28. April 2017 fest, welche Punkte des Urteils des Arbeitsgerichts nicht angefochten waren, und trat auf ein zweites Rechtsbegehren der Klage nicht ein. Die Klage hiess es in seinem Urteil im Umfang von Fr. 11'000.-- (netto) und Fr. 22'818.-- (brutto) gut; im Mehrbetrag wies es sie ab.

Anders als das Arbeitsgericht erachtete es das Obergericht als erwiesen, dass der Kläger sein Arbeitsverhältnis mündlich per Ende 2010 kündigte, dadurch sein Gewinnbeteiligungsanspruch dahinfiel und ein solcher nicht im Rahmen der Neuanstellung per Anfang 2011 erneut vereinbart wurde.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen beantragt der Kläger, ihm seien zusätzlich zu den vom Obergericht zugesprochenen Beträgen Fr. 91'223.-- und Fr. 86'560.-- (jeweils brutto) für die Gewinnbeteiligungen der Jahre 2011 und 2012 zu vergüten. Die Beschwerdegegnerin begehrt, die Beschwerde sei kostenfällig abzuweisen, während die Vorinstanz auf eine Vernehmlassung verzichtet hat. Der Beschwerdeführer hat unaufgefordert repliziert.

Erwägungen:

1.

Wie bereits das eindeutige Beschwerdebegehren zeigt, ficht der Beschwerdeführer das vorinstanzliche Urteil ausschliesslich hinsichtlich der Beurteilung der Gewinnbeteiligungsansprüche der Jahre 2011 und 2012 an. Die Eintretensvoraussetzungen geben insofern zu keinen Bemerkungen Anlass und es ist - vorbehaltlich einer genügenden Begründung (Art. 42 Abs. 2 BGG) - auf die Beschwerde einzutreten. Trotz des eingeschränkten Gegenstands der Beschwerde äussert sich der Beschwerdeführer darin aber auch zu den nicht angefochtenen Punkten. Die diesbezüglichen Ausführungen sind für die Beurteilung der noch strittigen Gewinnbeteiligungsansprüche nicht relevant, weshalb darauf nicht einzugehen ist. Ebenso wenig ist auf die Ausführungen des Beschwerdeführers einzugehen, in denen er die vorinstanzlichen Erwägungen aus seiner Sicht und mit seiner eigenen Gewichtung zusammenfasst. Mit seiner Beschwerde reicht der Beschwerdeführer ferner das Protokoll der Verwaltungsratssitzung vom 28. Februar 2011 ein. Die Beschwerdegegnerin begehrt, dieses sei aus dem Recht zu weisen. Dass dieses Protokoll bereits im kantonalen Verfahren im Zusammenhang mit der - hier einzig strittigen - mündlichen Kündigung als Beweismittel angerufen worden wäre, macht der Beschwerdeführer nicht geltend; solches ist auch nicht ersichtlich. Es interessiert daher nicht, ob dieses - in anderem Zusammenhang als Beweismittel angerufene - Protokoll komplett oder unvollständig zu den kantonalen Akten gereicht wurde, wobei der Beschwerdeführer selber der Ansicht ist, aus diesem Protokoll ergäbe sich kein zusätzlicher Erkenntnisgewinn. Es besteht daher, losgelöst von Art. 99 BGG, kein Grund, weiter auf dieses Protokoll einzugehen.

2.

2.1. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Mit Blick auf die allgemeinen Begründungsanforderungen an eine Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) behandelt es aber grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Es ist jedenfalls nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (**BGE 140 III 86** E. 2 S. 88 f. mit Hinweisen). Unerlässlich ist im Hinblick auf Art. 42 Abs. 2 BGG, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegen soll. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen. Dieselben Begründungsanforderungen gelten auch für die Beschwerdeantwort (**BGE 140 III 86** E. 2 S. 89, 115 E. 2 S. 116; je mit Hinweis).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (**BGE 140 III 16** E. 1.3.1 S. 17 f. mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei willkürlich (**BGE 140 III 115** E. 2 S. 117; **135 III 397** E. 1.5 S. 401). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).

Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG (**BGE 140 III 264** E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen (**BGE 140 III 16** E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (**BGE 140 III 86** E. 2 S. 90 mit Hinweisen). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (**BGE 140 III 16** E. 1.3.1 S. 18).

2.3. Macht eine Partei geltend, das Willkürverbot sei verletzt, genügt es nicht, wenn sie bloss ihre eigene Darstellung derjenigen der Vorinstanz gegenüberstellt und behauptet, der angefochtene Entscheid sei willkürlich (**BGE 134 II 349** E. 3 S. 352 mit Hinweisen). Sie hat vielmehr im Einzelnen anhand der Erwägungen des angefochtenen Entscheids darzulegen, inwiefern dieser an einem qualifizierten und offensichtlichen Mangel leidet (**BGE 137 V 57** E. 1.3 S. 60; **135 III 232** E. 1.2 S. 234; je mit Hinweisen). Es gilt auch diesbezüglich das strenge Rügeprinzip nach Art. 106 Abs. 2 BGG. Willkür liegt dabei nicht schon vor, wenn eine andere Lösung ebenfalls in Betracht zu ziehen oder gar vorzuziehen wäre, sondern nur, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Der angefochtene Entscheid ist dabei nur aufzuheben, wenn er auch im Ergebnis und nicht nur in der Begründung verfassungswidrig ist (**BGE 140 III 16** E. 2.1 S. 18 f.; **139 III 334** E. 3.2.5 S. 339; je mit Hinweisen).

Die Beweiswürdigung erweist sich als willkürlich, wenn das Gericht Sinn und Tragweite eines Beweismittels offensichtlich verkannt hat, wenn es ohne sachlichen Grund ein wichtiges und entscheidewesentliches Beweismittel unberücksichtigt gelassen hat oder wenn es auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen unhaltbare Schlussfolgerungen gezogen hat (**BGE 137 III 226** E. 4.2 S. 234 mit Hinweisen). Allein dass die vom Gericht gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt noch keine Willkür (**BGE 140 III 264** E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen). Entsprechend genügt es nicht, lediglich einzelne Beweise anzuführen, die anders als im angefochtenen Entscheid gewichtet werden sollen, und dem Bundesgericht in appellatorischer Kritik die eigene Auffassung zu unterbreiten, als ob diesem eine freie Sachverhaltsprüfung zukäme (vgl. nur etwa Urteil 4A_606/2015 vom 19. April 2016 E. 2.1).

3.

Der Beschwerdeführer wirft der Vorinstanz vor allem eine willkürliche Beweiswürdigung vor, da sie eine mündliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch ihn im September 2010 als bewiesen erachtete. Es erscheint fraglich, ob die diesbezüglichen Ausführungen den Anforderungen an Willkür rügen genügen. Denn primär äussert sich der Beschwerdeführer gesondert zu den einzelnen Beweismitteln und Feststellungen der Vorinstanz, kritisiert diese, nimmt eigene Gewichtungen vor und zieht jeweils andere Schlüsse daraus. Selbst eine unzutreffende Beweiswürdigung wäre allerdings noch keine willkürliche Beweiswürdigung, vielmehr müsste diese qualifiziert falsch sein (vgl. E. 2.3 hiervor). Da ohnehin keine Willkür auszumachen ist, kann aber offenbleiben, ob den Rügeanforderungen Genüge getan wurde.

3.1. Zunächst wendet sich der Beschwerdeführer gegen die Würdigung des Protokolls der Verwaltungsratssitzung vom 11. Dezember 2010, das die Vorinstanz als das neutralste Beweismittel erachtete. Zwar treffe zu, dass in diesem die Rede davon sei, mit ihm seien neue vertragliche Grundlagen auszuarbeiten. Auf eine vorangegangene Kündigung könne daraus aber nicht geschlossen werden, zumal eine solche nicht erwähnt werde. Das Motiv für die Lohnreduktion sei das Überleben der Unternehmung gewesen. Sie stehe nicht im Zusammenhang mit einer Kündigung und sei unabhängig davon beschlossen worden. Nicht gewürdigt habe die Vorinstanz sodann, dass darin festgehalten sei, der Verwaltungsrat nehme erfreut zur Kenntnis, dass er wieder zu 50 % arbeitsfähig sei, sich aber gleichzeitig kein Hinweis darauf finde, dass der Verwaltungsrat ebenfalls erfreut zur Kenntnis nehme, dass er überhaupt gewillt sei, ab Januar 2011 wieder für die Beschwerdegegnerin zu arbeiten. Ein weiterer Widerspruch bestehe darin, dass für den Verwaltungsrat damals zwar bereits erstellt gewesen sei, dass er in einer neuen Funktion arbeiten werde, diesbezüglich jedoch noch gar kein neuer Arbeitsvertrag bestanden habe. Daraus könne nur geschlossen werden, dass die beiden Brüder sich bereits vor dieser Sitzung über das neue Betätigungsfeld abgesprochen hätten, was sich mit den Aussagen seines Bruders decke. Das Motiv für ein neues Betätigungsfeld sei nicht die Kündigung gewesen, sondern die Optimierung seiner Arbeitsleistung, wozu er Hand geboten habe. Aus demselben Grund habe er auch auf eine weitere Beteiligung in der Geschäftsleitung verzichtet.

Auf die vorinstanzliche Erwägung, ohne Einverständnis des an dieser Verwaltungsratssitzung abwesenden Beschwerdeführers seien die vom Verwaltungsrat beschlossenen neuen Vertragskonditionen (Aufgabenbereich, Entlohnung) nur im Rahmen eines neuen Arbeitsvertrages nach gekündigtem früherem Vertrag zulässig gewesen, was ein klares Indiz dafür sei, dass der Verwaltungsrat von einem gekündigten Arbeitsverhältnis ausgegangen sei, geht der Beschwerdeführer nicht ein, jedenfalls nicht hinreichend. Dabei ging die Vorinstanz nicht davon aus, die Kündigung sei das Motiv für diese neuen Vertragskonditionen gewesen, wie der Beschwerdeführer die Vorinstanz zu verstehen scheint. Vielmehr brachte sie damit zum Ausdruck, es sei nur aufgrund einer vorgängigen Kündigung möglich gewesen, diese Konditionen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist als inhaltliche Eckwerte des neuen Arbeitsverhältnisses gegenüber dem "widerstrebenden" Beschwerdeführer vorzugeben. Dass die Beschwerdegegnerin bei ihrer Kündigung im Frühjahr 2013 die Fristen für Änderungen nicht berücksichtigte, ändert am Zutreffen dieser Feststellung - entgegen dem Beschwerdeführer - nichts. Ob die Brüder das neue Aufgabenfeld bereits vor der Verwaltungsratssitzung im Dezember abgesprochen haben, ist insofern nicht wesentlich, zumal bei einer Kündigung im September davon auszugehen ist, dass solche Gespräche - bei gegenseitigem Interesse an einer erneuten Zusammenarbeit - möglichst frühzeitig aufgenommen werden. Auf die Begründung der Vorinstanz, die im September erfolgte Kündigung habe im Zeitpunkt der Verwaltungsratssitzung keinen informationsmässigen Neuigkeitswert mehr gehabt, weshalb die Nichterwähnung im Protokoll nicht gegen sie spreche, geht der Beschwerdeführer nicht ein. Willkür liegt nicht vor.

3.2. Weiter trägt der Beschwerdeführer vor, die Vorinstanz sei offensichtlich einer "Verwechslung in der Zeitebene" unterlegen, wenn sie zum Thema Lohn festgehalten habe, die Beschwerdegegnerin [recte: die beiden Brüder] sei einfach nicht weitergekommen, weshalb schliesslich drei andere Personen mit ihm weiter diskutiert hätten. Diese Aussagen, die sein Bruder an der Befragung gemacht habe, bezögen sich auf die Kündigung vom Februar 2013 und nicht auf die Situation 2010. Damals hätten zwei dieser drei Personen nämlich noch gar nicht bei der Beschwerdegegnerin gearbeitet.

An der vom Beschwerdeführer angegebenen Stelle (S. 30 Mitte des angefochtenen Urteils) resp. Erwägung (E. 7.3.2) legt die Vorinstanz einzig die Beweismittel dar und fasst in diesem Rahmen die Aussage des Bruders des Beschwerdeführers anlässlich der Befragung zusammen. Um Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz handelt es sich dabei nicht, diese finden sich erst in der darauf folgenden Erwägung (E. 7.3.3), weshalb eine allfällige "Verwechslung in der Zeitebene" höchstens dem Bruder, nicht aber der Vorinstanz vorgeworfen werden kann.

3.3. Der Beschwerdeführer erblickt sodann einen Widerspruch darin, dass sein Bruder anlässlich der Instruktionsverhandlung ausgeführt habe, der mündlichen Kündigung sei ein Disput zwischen den beiden Brüdern vorausgegangen, während er an der Befragung gesagt habe, es habe vorher ein Treffen zwischen ihnen und dem damaligen Betriebsleiter stattgefunden, welches eskaliert sei. Dies habe zu einer "unzutreffenden, mindestens aber unklaren Sachverhaltsdarstellung" durch die Vorinstanz geführt.

Ob in einem konkreten Fall trotz solcher - hier im Übrigen geringfügig erscheinender - Diskrepanzen oder Präzisierungen auch auf die Ausführungen der befragten Person abzustellen ist, ist Teil der Aussagen- und damit Beweiswürdigung. Solche im Rahmen von (mehreren) Befragungen durchaus üblichen Differenzen oder gar Widersprüche genügen noch nicht, um eine willkürliche Aussagen- resp. Beweiswürdigung darzutun, wenn trotzdem auf diese Aussagen abgestellt wird (vgl. E. 2.3).

Dasselbe gilt für die unterschiedlichen Datumsangaben hinsichtlich der mündlichen Kündigung. Insofern setzt sich der Beschwerdeführer zudem nicht mit der vorinstanzlichen Feststellung auseinander, wonach sein Bruder stets gesagt habe, dies sei vor einem Termin bei seiner Frau im Spital und kurz vor der Geburt seines Kindes gewesen. Dass solche Ereignisse besser im Gedächtnis haften bleiben als ein Kalenderdatum, erscheint naheliegend, jedenfalls kann bei einer dahingehenden Beweiswürdigung keine Rede von Willkür sein.

Um Aussagen- und Beweiswürdigung handelt es sich ebenfalls, wenn die Vorinstanz trotz gewisser Differenzen zwischen den Aussagen zweier befragter Personen deren Angaben als glaubhaft erachtete, da sie im Kerngehalt übereinstimmen würden und die Unterschiede möglicherweise auf Erinnerungsfehler oder ein damaliges kommunikatorisches Missverständnis zurückzuführen seien. Der Beschwerdeführer mag dies anders bewerten, Willkür legt er damit jedoch nicht dar. Soweit er in diesem Kontext sodann den vorinstanzlich festgestellten Sachverhalt ergänzt, ohne die hierfür geltenden Voraussetzungen zu beachten (E. 2.2), ist er ohnehin nicht zu hören.

3.4. Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, dass die strittige Kündigung in dem von ihm nach der Kündigung im Februar 2013 verlangten Arbeitszeugnis genannt worden sei, spreche nicht für diese. Denn der Beschwerdegegnerin habe damals aufgrund seines Schreibens klar sein müssen, dass er einen Gewinnbeteiligungsanspruch aus dieser Zusatzvereinbarung geltend machen werde, und es sei ihr darum gegangen, Wege zu finden, diesen zu vereiteln.

Zutreffend ist zwar, dass diese Passage für ein Arbeitszeugnis untypisch ist - der Beschwerdeführer erreichte denn auch eine gerichtliche Anpassung des Textes. Damit ist aber nicht zugleich erstellt, dass diese keine tatsächliche Grundlage hätte und es der Beschwerdegegnerin damit nur um eine Anspruchsvereitelung ging, wie der Beschwerdeführer insinuiert. Da er selber zugesteht, dass sich seine diesbezüglichen Annahmen nicht belegen lassen, ist nicht weiter darauf einzugehen.

3.5. Der Beschwerdeführer erachtet sodann die Ansicht der Vorinstanz als willkürlich, wonach durchaus subjektive oder emotionale Gründe seinerseits für die Nichtunterzeichnung eines neuen schriftlichen Arbeitsvertrags bestehen können, da er damit seine Herabstufung auch noch plakativ schriftlich anerkennen würde. Dies seien blosser Annahmen; diesfalls wäre vielmehr fraglich, weshalb er überhaupt wieder hätte bereit sein sollen, für die Beschwerdegegnerin zu arbeiten. Bei einvernehmlicher Neuverhandlung der Konditionen in einem ungekündigten Verhältnis sei es hingegen durchaus wahrscheinlich, dies nicht schriftlich festzuhalten. Zudem habe die Beschwerdegegnerin den Entwurf des nicht unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrags auch nicht als Beweismittel eingereicht. Dass sie diesen nicht aufbewahrt habe, wie die Vorinstanz meine, sei - da sämtliche dieser Daten im Computer gespeichert seien - realitätsfremd. Die Beschwerdegegnerin hätte den Entwurf ohne Weiteres erneut ausdrucken können.

Entgegen dem Beschwerdeführer erscheinen die von der Vorinstanz angeführten Gründe für eine Nichtunterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags durchaus plausibel. Diese stehen auch nicht in einem Widerspruch zur damals offenbar bestehenden Bereitschaft von ihm, wieder für die Beschwerdegegnerin tätig zu sein. Während die Anstellung Voraussetzung für die Erzielung eines Erwerbseinkommens ist, ist dies die Unterzeichnung des schriftlichen Vertrags nicht, weshalb subjektive Gründe ohne Weiteres im einen Fall zu überwiegen vermögen, im anderen nicht. Jedenfalls ist eine Nichtunterzeichnung bei blosser Neuverhandlung im Rahmen eines ungekündigten Verhältnisses - entgegen dem Beschwerdeführer - keineswegs naheliegender. Daraus, dass die Beschwerdegegnerin einen allfälligen Entwurf des neuen schriftlichen Vertrags nicht erneut ausdrückte und als Beweismittel einreichte, lässt sich nichts zu Gunsten des Beschwerdeführers ableiten, zumal dieser nicht geltend macht, solches mittels eines entsprechenden Editionsanspruchs begehrt zu haben.

3.6. Der Beschwerdeführer äussert sich sodann zu den Protokollen der Verwaltungsratssitzungen vom Februar 2011 und vom November 2010. Zweites habe die Vorinstanz entweder nicht gebührend berücksichtigt, da sie dessen Ziffer 4 nicht beachtet habe, oder es sei ihr nicht vollständig eingereicht worden, womit nicht von einem "neutralen" Beweismittel ausgegangen werden dürfen. Wie es sich mit diesen Protokollen im Einzelnen verhält, ist nicht zu behandeln (vgl. auch E. 1). Denn die Vorinstanz hielt fest, die Beschwerdegegnerin habe einzig das Protokoll der Verwaltungsratssitzung vom 11. Dezember 2010 als (Urkunden) Beweismittel bezüglich der mündlichen Kündigung angerufen, was von der erstinstanzlichen Beweisverfügung bestätigt wird. Der Beschwerdeführer trat den Gegenbeweis nicht an, nannte diesbezüglich also keine Beweismittel. Waren die von ihm nunmehr angeführten Protokolle aber nicht als Beweismittel zu diesem Sachverhaltsthema angerufen, ist der Vorinstanz deren Nichtberücksichtigung im Rahmen der hier zur Anwendung gelangenden Verhandlungsmaxime von vornherein nicht vorzuwerfen.

3.7. Zusammenfassend stellte die Vorinstanz somit willkürfrei fest, dass der Beschwerdeführer das ursprüngliche Arbeitsverhältnis im September 2010 mündlich kündigte.

4.

Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, indem die Vorinstanz eine mündliche Kündigung als erwiesen erachtet habe, habe sie Art. 8 ZGB verletzt. Denn zu diesem Ergebnis habe sie nur durch (willkürliche) Annahmen kommen können. Da es sich bei der Kündigung um ein Gestaltungsrecht handle, dürften über den Umstand, ob sie ausgesprochen worden sei, keinerlei Zweifel bestehen. Solche lägen jedoch in nicht unbeträchtlichem Ausmass vor, wodurch die Vorinstanz Art. 8 ZGB verletzt habe.

Was der Beschwerdeführer mit diesem Vorbringen genau zu rügen sucht, ist unklar. Sofern er damit die vorinstanzliche Beweiswürdigung als willkürlich kritisiert, ist auf E. 3 hiervor zu verweisen. Soweit er damit die Beweislastverteilung angreift, ist festzuhalten, dass diese gegenstandslos ist, wenn - wie hier - ein Beweisergebnis vorliegt, dieses also nicht offen ist (**BGE 141 III 241** E. 3.2 S. 243 mit Hinweisen). Sollte er damit geltend machen wollen, die Vorinstanz sei von einem unzutreffenden Beweismass ausgegangen, genügt die Rüge den Anforderungen nicht (siehe E. 2.1), fehlt es doch an einer näheren Begründung.

5.

5.1. Der Beschwerdeführer rügt weiter, die Vorinstanz habe die mündliche Kündigungserklärung fehlerhaft qualifiziert. Diese soll von ihm gemäss Darstellung der Beschwerdegegnerin ja nach einem Streit erfolgt sein. Dass er damals in einem "Zustand unverkennbarer emotionaler Erregung" gewesen sei, habe die Vorinstanz nicht gewürdigt.

Bezüglich seines behaupteten emotionalen Zustands bezieht sich der Beschwerdeführer auf Aussagen seines Bruders anlässlich der Befragung. Die Vorinstanz traf keine Feststellungen dazu. Dass er entsprechende Behauptungen form- und fristgerecht aufgestellt hätte, macht der Beschwerdeführer nicht geltend und solches ist auch nicht ersichtlich - er trat den Gegenbeweis bezüglich der mündlichen Kündigung gar nicht erst an. Fusst das Vorbringen auf nicht zu hörenden Sachverhaltsergänzungen (E. 2.2), ist darauf nicht weiter einzugehen.

5.2. Unter demselben Titel macht der Beschwerdeführer sodann geltend, es müsse aufgrund der vorliegenden Fakten auf eine einvernehmliche Aufhebung der Kündigung geschlossen werden, nicht auf den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags. Die Vorinstanz äussere sich nur summarisch dazu. Sie sei der Ansicht, bei derart grundlegenden Veränderungen - neuer Aufgabenbereich, neuer Lohn, keine Geschäftsleitungsfunktion mehr - läge keine blosse Fortsetzung des bisherigen Verhältnisses resp. eine einvernehmliche Aufhebung der Kündigung vor. Denn ohne erfolgte Kündigung hätten diese Änderungen dem "widerstrebenden" Beschwerdegegner nicht aufgezwungen werden können. Sämtliche von ihr angeführten Punkte könnten jedoch widerlegt werden, was der Beschwerdeführer anschliessend näher ausführt.

Auch darauf ist nicht einzugehen. Denn der Beschwerdeführer ergänzt dabei den vorinstanzlich festgestellten, für das Bundesgericht verbindlichen Sachverhalt, etwa bezüglich Ablauf der Vereinbarung seines Lohns oder des angeblich freiwilligen Verzichts auf Mitwirkung in der Geschäftsleitung, ohne aufzuzeigen, wo er entsprechende Behauptungen form- und fristgerecht aufgestellt und dazugehörige Beweismittel angerufen haben will (siehe E. 2.2). Es ist nicht einmal dargelegt, an welcher Stelle eine einvernehmliche Aufhebung dieser Kündigung behauptet und zum Beweis verstellt worden sein soll.

6.

Der Beschwerdeführer ist weiter der Ansicht, die Vorinstanz habe den Inhalt des neuen Arbeitsvertrags unzutreffend festgestellt, indem sie davon ausgegangen sei, die Gewinnbeteiligungsabrede sei nicht Bestandteil davon geworden. Die Vorinstanz begründe dies damit, der neue Vertrag sei vom Verwaltungsratspräsidenten der Beschwerdegegnerin ausgehandelt worden, der von der Gewinnbeteiligung gemäss Zusatzvereinbarung nichts gewusst habe. Die Feststellung, dass der Verwaltungsratspräsident diese Verhandlungen geführt habe, sei jedoch willkürlich. So oder so liege aber bezüglich Gewinnbeteiligung eine Lücke im Vertrag vor, die gerichtlich zu ergänzen sei. Denn die Gewinnbeteiligung sei nicht bloss ein unbedeutender Nebenpunkt gewesen. Bei der Lückenfüllung sei zu beachten, dass sein Bruder ihn ökonomisch immer gefördert habe, es sich um eine Familiengesellschaft handle und die Gewinnbeteiligung nur bei erzieltm Gewinn anfalle, die Unternehmung in schlechten Jahren also nicht belaste. Zudem sei davon auszugehen, dass er kaum auf die Gewinnbeteiligung verzichtet hätte.

Wie es sich bezüglich Aushandlung des neuen - nicht schriftlich geschlossenen - Arbeitsvertrags durch den Verwaltungsratspräsidenten verhält, kann offenbleiben. Denn der Beschwerdeführer macht nicht geltend, form- und fristgerecht behauptet zu haben, die Parteien hätten sich im Rahmen des neuen Arbeitsvertrags wieder auf eine Gewinnbeteiligung geeinigt; solches ist auch nicht ersichtlich. Ebenso wenig zeigt er auf, wo er behauptet haben will, dass es sich dabei um einen subjektiv wesentlichen Punkt gehandelt hat. Schliesslich beruht die angebehrte "Lückenfüllung" auf Ergänzungen des vorinstanzlich festgestellten Sachverhalts, etwa bezüglich ökonomischer Förderung durch den Bruder, ohne dass die diesbezüglichen Vorgaben beachtet werden (E. 2.2). Dem Vorbringen fehlt es bereits an der sachverhaltsmässigen Basis, weshalb es nicht durchzudringen vermag.

Soweit der Beschwerdeführer der Ansicht ist, die Beschwerdegegnerin trage die Beweislast dafür, dass die Gewinnbeteiligung im neuen Arbeitsverhältnis nicht vereinbart worden sei, ist ihm nicht zuzustimmen. Insofern trifft zwar zu, dass die erstinstanzliche Beweisverfügung ungenau formuliert ist und darin zudem Tat- und Rechtsfragen vermengt werden. An der Beweislastverteilung, wie sie sich aus Art. 8 ZGB ergibt, vermag dies aber nichts zu ändern. Der Beschwerdeführer stütze seinen Gewinnbeteiligungsanspruch auf die Zusatzvereinbarung vom Mai 2003. Ist nun willkürfrei festgestellt, dass der Beschwerdeführer das ursprüngliche Arbeitsverhältnis mündlich kündigte (E. 3-5 hiervor) und steht nicht fest, dass die Zusatzvereinbarung vom Mai 2003 unabhängig davon weiter bestand (E. 7 nachfolgend), wäre es am Beschwerdeführer gewesen, eine anderweitige Anspruchsgrundlage für den von ihm geltend gemachten Gewinnbeteiligungsanspruch zu behaupten und auch zu beweisen. Dabei könnte es sich durchaus um die Vereinbarung eines Gewinnbeteiligungsanspruchs im Rahmen des neuen Arbeitsverhältnisses handeln; die Beweislast dafür trägt aber der Beschwerdeführer, der daraus Rechte ableitet.

7.

Schliesslich macht der Beschwerdeführer geltend, die Vorinstanz habe die Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag falsch ausgelegt, indem sie davon ausgegangen sei, diese sei mit der Kündigung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses vom Oktober 2000 ebenfalls dahingefallen. Die Gewinnbeteiligung sei erst später als Zusatzvereinbarung "zu einem Arbeitsvertrag mit dem Beschwerdeführer" abgeschlossen worden, nicht nur zu demjenigen vom 27. Mai 2003 [recte: 3. Oktober 2000]. Sie stehe nicht in einem direkten Verhältnis zum ursprünglichen Arbeitsvertrag und es fehle darin ein Hinweis, dass sie bei Dahinfallen dieses Arbeitsvertrags ebenfalls dahingefallen solle. Es sei eine Vereinbarung mit selbstständiger Bedeutung, d.h. ein eigener Vertrag, der als einzige Voraussetzung die Mitwirkung des Beschwerdeführers im Betrieb habe. Er sei von 2000 bis 2013 ununterbrochen bei der Beschwerdegegnerin angestellt gewesen. Selbst bei einer Kündigung im September 2010 sei es zu keinem Unterbruch in der effektiven Beschäftigung von ihm gekommen.

Dass er ein derartiges Verständnis der Zusatzvereinbarung form- und fristgerecht behauptet und mit entsprechenden Beweisanträgen untermauert hätte, legt der Beschwerdeführer nicht dar; solches ist auch nicht ersichtlich. Bezüglich einem tatsächlichen Konsens fehlt es daher ohne Weiteres an entsprechenden Sachverhaltsfeststellungen. Und auch bezüglich einem normativen Konsens kann sich eine Partei nur darauf berufen, eine Vereinbarung sei nach Treu und Glauben in einem gewissen Sinne zu verstehen, soweit sie die Bestimmung tatsächlich selber so verstanden hat (Urteil 4A_538/2011 vom 9. März 2012 E. 2.2 mit Hinweisen). Das setzt notwendigerweise eine Behauptung zum eigenen Verständnis der Vereinbarung voraus. Auch insofern ist vom Beschwerdeführer nicht nachgewiesen, an welcher Stelle er dahingehende Behauptungen aufgestellt haben will. Dass die Vorinstanz die Bedeutung der Zusatzvereinbarung nicht in dem Sinn prüfte, wie der Beschwerdeführer sie nun geltend macht, ist vor dem Hintergrund fehlender Behauptungen dazu nicht zu beanstanden. Abgesehen davon spricht der Titel "Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag" gegen eine eigenständige Vereinbarung und vielmehr für einen Vertragszusatz. Hätte sich dieser Zusatz nicht nur auf den damals bestehenden Arbeitsvertrag beziehen sollen, wie es das Wort "zum" im Titel nahelegt (das "zu dem" heisst und nicht "zu einem", wie vom Beschwerdeführer vorgebracht), sondern unbestimmt auf jedwelche gegenwärtigen und künftigen Arbeitsverträge zwischen den Parteien, wäre eine entsprechende Präzisierung im Vertragstext zu erwarten gewesen. Da es, wie ausgeführt, aber bereits an den erforderlichen Sachverhaltsbehauptungen und -feststellungen fehlt, ist dies nicht zu vertiefen.

8.

Die Beschwerde ist nach dem Gesagten abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Verfahrensausgang wird der Beschwerdeführer kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 5'500.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Der Beschwerdeführer hat die Beschwerdegegnerin für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 6'500.-- zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 15. Dezember 2017

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Lüthi